

## Projekt: Der Kirchenkreis Göttingen als guter Arbeitgeber

---

Präambel:

Gute Arbeit realisiert sich unter Bedingungen, auf die verschiedene Akteure (insbesondere staatliche Institutionen, Interessenvertreter, Arbeitgeber, Beschäftigte) in unterschiedlicher Stärke Einfluss nehmen. Gemeinsam soll daher ein Instrument entwickelt werden, mit dem die Arbeitsqualität im Kirchenkreis Göttingen auf verschiedenen Ebenen durch eine Mitarbeiterbefragung zu messen ist.

Dieser gemeinsame Prozess von KKV und MAV ist auf maximal zwei Jahre angesetzt. Um diesen so erfolgreich wie möglich zu gestalten, ist es sinnvoll, sich über eine gemeinsame Schnittmenge des in der Kirche zentralen Begriffes der Dienstgemeinschaft zu einigen.

Je besser die Arbeitsbedingungen im Urteil der Beschäftigten sind, desto größer ist der Anteil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die mit dem Erhalt ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit rechnen können.

Hier ist es dann möglich, gemeinsam Veränderungen, die zu einer erhöhten Arbeitszufriedenheit und damit verbundenen Effizienz führen, zu realisieren.

Darüber hinaus wird es Punkte geben, die Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben, die aber außerhalb der Einflussmöglichkeit der Kirche als Arbeitgeber liegen.

Zu den Themen, die unsererseits den Oberbegriff der gemeinsamen Thesen bilden, gehören:

- Fachkräftemangel
- Anerkennung/Wertschätzung
- Outsourcing
- Tarifliche Vergütung/Dienstgemeinschaft

Unter diese Oberbegriffe fallen folgende Unterbegriffe:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Verspätetes Renteneintrittsalter
- Fortbildung (auch der Führungskräfte)
- Personalentwicklungsplanung (PEP)
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Kirchliches Arbeitsrecht/Konfessionszugehörigkeit
- Gesundheitsmanagement
- Familiengerechtes Arbeiten (z. B. pflegesensible Arbeitszeiten)
- Altersgerechtes Arbeiten

Neben den im Rahmen von "Guter Arbeit" aufgestellten Thesen sehen wir es als Aufgabe des Kirchenkreises, die Fürsorgepflicht für die Beschäftigten ernst zu nehmen.

Der Arbeitgeber muss sich an gesetzliche Vorgaben halten und Arbeitsbedingungen bieten, die jeden Beschäftigten vor Gefahren für Leib, Leben und Gesundheit schützen. Hierzu bestehen bereits eine Reihe gesetzlicher Schutzvorschriften, etwa die Arbeitsstättenverordnung, das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz, Betriebliche Wiedereingliederung (BEM), um nur einige zu nennen.

Der Arbeitgeber ist im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ebenfalls für den Schutz anderer Rechtsgüter des Arbeitnehmers (wie Ehre, Eigentum und Gleichbehandlung) aber auch bei Problemen aus Sprachschwierigkeiten ausländischer Arbeitnehmer verantwortlich.

## **Die Thesen der Mitarbeitervertretung:**

### **1. Berufliche Zukunftsaussichten / Fachkräftemangel**

Durch die demografische Entwicklung fehlt es künftig an qualifiziertem Nachwuchs. Das Verhältnis zwischen Jung und Alt verändert sich genauso wie der strukturelle Wandel der Arbeits- und Berufswelt (z.B. prekäre Arbeitsverhältnisse). Es verschieben sich gesellschaftliche Schwerpunkte, was sich für die Beschäftigten in einer geänderten Lebensplanung festmachen lässt.

Arbeitsplatzsicherheit ist und bleibt ein wesentliches Grundbedürfnis der Beschäftigten. Ein sicheres, unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bietet dem Einzelnen nicht nur die materiellen Lebensgrundlagen in Form eines verlässlichen Einkommens, es sorgt zudem für eine Reihe sozialer Kontakte, bietet die Chance für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung und garantiert letztlich die gesellschaftliche Anerkennung. Die Angst um den Arbeitsplatz und die berufliche Zukunft hat nicht nur negative Folgen auf das (seelische) Wohlbefinden und die Gesundheit, sondern auch auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Auch wenn es regional, saisonal und nach Branchen unterschiedlich ausgeprägt ist, Fachkräftemangel ist schon heute ein akutes Problem.

Dies trifft überregional insbesondere für die Bereiche der Pflege und der Kitas zu.

Was müssen die Akteure des Kirchenkreises tun, um rechtzeitig dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, bzw. eine weitere Verschärfung dieses Problems vorausschauend zu verhindern?

### **2. Mitarbeiterführung**

Mitarbeiterressourcen bewahren und fördern sind wichtige Bestandteile des Miteinanders. Durch bessere Kenntnisse in der Mitarbeiterführung lassen sich viele Probleme vermeiden. Eine gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten bildet die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit und schafft gegenseitige Wertschätzung. Durch respektvolle und wertschätzende Gespräche mit den Beschäftigten können klare Anforderungen gestellt und der Informationsfluss gewährleistet werden.

Wenn den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben wird, ihre eigenen Ideen einzubringen und die Kreativität in ihrer Arbeit wertgeschätzt wird, erreicht man eine höhere Arbeitszufriedenheit.

Probleme können im Bereich der Mitarbeiterführung vermieden werden durch:

- strukturelle Veränderungen (Schulung ehrenamtlicher Kirchenvorstände)
- bessere Kenntnisse durch kontinuierliche Fortbildungen
- die Einbeziehung von Fachstellen (KKA / Kita-Büro / .....

### **3. Personalentwicklungsplanung (PEP)**

Eine gezielte Personalentwicklungsplanung im Kirchenkreis wird möglich durch alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die im Kirchenkreis zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden muss.

Die Personalentwicklungsplanung umfasst die gezielte Förderung von Humankapital, um die Ziele des Kirchenkreises unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Qualifikationen der Mitarbeiter optimal zu erreichen. Sie schafft Arbeitssicherheit und nimmt den Beschäftigten die Ängste vor der beruflichen Zukunft, indem Qualifizierungsmaßnahmen angeboten und lernförderliche Arbeitsbedingungen geschaffen werden. So können die betrieblichen Aufstiegschancen gesteigert und der Fachkräftemangel reduziert werden.

### **4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist vielen Kolleginnen und Kollegen ein wichtiges Anliegen. In diesem Zusammenhang soll geschaut werden, ggf. unter Einbeziehung der/des Gleichstellungsbeauftragten, wo bzw. in welcher Form organisatorisch machbare Maßnahmen möglich sind, die im Ergebnis zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen können. Hier sollten die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Arbeitszeitgestaltung erhalten und wenn möglich ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen können.

### **5. Auskömmliche Arbeit**

Von seiner Arbeit auskömmlich leben können und sinnhaftig zu arbeiten, das berührt die Menschenwürde in ihrem Innersten und ist Voraussetzung für die gesellschaftliche Akzeptanz. Teilzeitarbeit ist im Bereich der Kirche weit verbreitet. Die Praxis der unfreiwilligen Teilzeitarbeit muss vermieden oder auf das Nötigste reduziert werden, um Niedrigeinkommen und spätere Altersarmut zu vermeiden. Altersarmut entsteht zuerst aus einer vorherigen Einkommensarmut. Es muss ein angemessenes Verhältnis zwischen Einkommen und Leistung geschaffen werden.

### **6. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit**

Je besser die Arbeitsbedingungen im Urteil der Beschäftigten sind, umso wahrscheinlicher ist es, dass es die Beschäftigten gesund und arbeitsfähig bis zum Renteneintritt schaffen. Nur mit einer demografieorientierten Personalpolitik, die alle Altersgruppen einschließt und einer Veränderung der betrieblichen Rahmenbedingungen (Belastungsreduzierung bzw. Belastungsverteilung auf das gesamte Arbeitsleben) vom Berufseintritt bis zum Renteneintritt werden es die Beschäftigten schaffen, ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit über das Arbeitsleben hinaus zu erhalten.

Durch die Heraufsetzung des Rentenalters und der Abschaffung der Frühverrentungsmöglichkeiten wird dem Arbeitgeber mehr Verantwortung abverlangt. Der Kirchenkreis muss daher die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten nicht nur schützen, sondern auch fördern. Gesundheit und Leistungsfähigkeit sind dabei weder Zufall noch alleinige Privatsache der Beschäftigten, sondern auch Erfolg und Ergebnis eines funktionierenden Gesundheitsmanagements. Jeder hier investierte Euro zahlt sich mehrfach aus, wenn dadurch krankheitsbedingte Fehltage vermieden werden können. Denn nicht nur körperlich schwere Arbeit und widrige Arbeitsbedingungen machen krank, sondern auch Stress. Psychische Erkrankungen sind mittlerweile der häufigste Grund für Frühverrentungen. Wirtschaft und Politik tun schon etwas gegen psychische Erkrankungen – aber noch viel zu wenig.